

Секция «Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

А.В. Бугрова

Научный руководитель О.В. Новоселова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Вопросы охраны труда, представляющую из себя систему сохранения жизни и здоровья сотрудников организации, всегда являются актуальными, так как регулируются нормами международного права и законодательством Российской Федерации[1,2].

В первой части второй статьи 220 ТК РФ прописано, что государство гарантирует работникам защиту их права на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда[3].

За нарушение требований охраны труда ответственные лица, а именно: работодатели и должностные лица, занимающиеся контролем по соблюдению требованиям охраны труда, несут ответственность, которая подразделяется на следующие виды:

- Дисциплинарная - замечание, выговор, увольнение;
- Материальная - обязанность возмещения ущерба;
- Гражданско-правовая;
- Административная;
- Уголовная[4].



Рисунок 1 – Уровень травматизма и нетрудоспособных человеко-дней на производстве

Рассматривая статистику производственного травматизма в России выявлено, что численность пострадавших снизилась на 20%, количество пострадавших составляет 20000 человек. Число нерабочих дней в основном около 1 млн, что может негативно влиять на любую организацию, снижая её уровень производства.

Численность пострадавших сотрудников на 1.000 рабочих со смертельным исходом остаётся почти неизменным. Поэтому регулирование охраны труда при помощи законодательства является важным вопросом, однако без содействия руководства любого предприятия сохранить безопасность сотрудников невозможно.

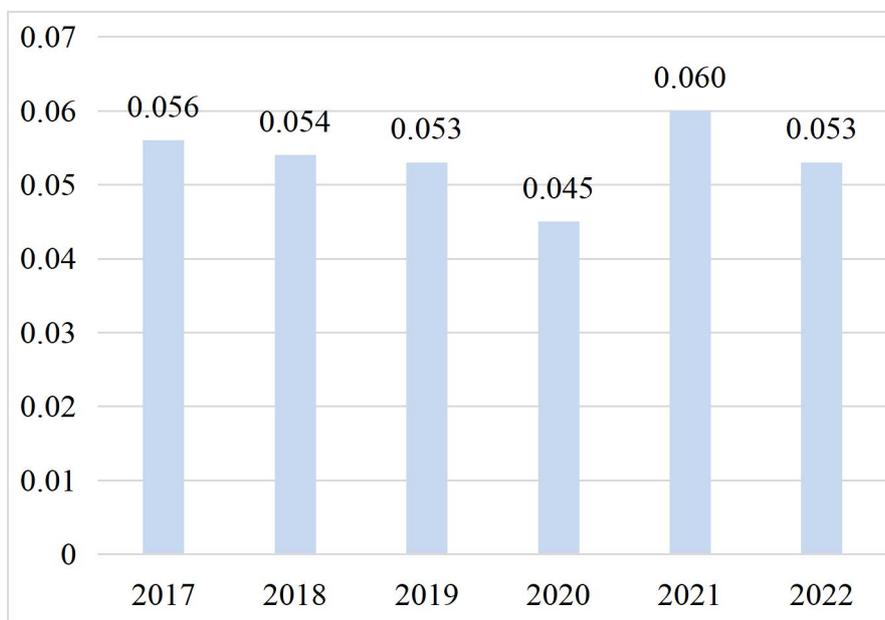


Рисунок 2 - Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве на 1000 работающих со смертельным исходом

С 1 сентября было внесено множество изменений законодательство по охране труда. Изменения внесены в следующих областях:

1. Условия труда;
2. Обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;
3. Медицинские осмотры;
4. Разработка и форма паспорта безопасности потенциально опасного объекта;
5. Обучение по охране труда и проверки знаний;
6. Экологический и технологический атомный надзор[5,6].

Соответственно специалистам в области охраны труда следует постоянно следить за изменениями в законодательстве и корректировать свою деятельность, документацию в соответствии с законодательством.

Однако, для безопасности любого предприятия недостаточно законодательных норм. Важно, чтобы сотрудники организации стремились к соблюдению требований охраны труда. Для лояльности сотрудников, которая приводит к мотивации работника выполнять все необходимые требования, существует понятие корпоративной культуры, включающую в себя ценности организации.

К сожалению, недостаточно просто заниматься вложением денежных средств на какие-либо мероприятия по охране труда, например специальную одежду, чтобы снизить риски производственного травматизма. Решение этой проблемы можно осуществить через корпоративную культуру, включающую в себя подсистему культуры безопасности. Благодаря ей, в коллективе формируются определенные ценности и нормы, которые направлены на приверженность сотрудников к безопасному производству.

В организации могут сейчас существовать вредные или опасные условия труда, требующие строгого соблюдения трудовых правил. Первые из которых могут привести к профессиональному заболеванию, а второе к травме или смерти [2].

По статистическим данным большинство работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами находится в категории добычи полезных ископаемых, обрабатывающие производство и строительство. Соответственно, чтобы снизить риски производственного травматизма необходимо проводить профилактические мероприятия, которые содержатся в трудовом законодательстве.

Важно заметить, что для выявления ответственности руководителей по вопросам безопасности труда сотрудников проводится специальные проверки. Из статистических данных выявлено, что самыми распространёнными сферами нарушений трудового законодательства является обрабатывающее производство строительство и другие виды деятельности[7].

Для снижения производственных рисков рекомендуется разрабатывать нормативную документацию по охране труда; заниматься планированием и реализацией основных направлений деятельности по формированию культуры охраны труда в зависимости от стратегии и целей предприятия в области безопасности труда; непрерывно заниматься совершенствованию культуры охраны труда, чтобы были вовлечены все участники производства [8].

Таким образом, в системе охраны труда важную роль играют три основных участника: государство руководство предприятия, сотрудники предприятия. С позиции государства важно постоянно совершенствовать законодательство в области охраны труда из-за постоянно меняющихся условий в мире. Важно, чтобы руководство предприятия серьёзно занималось вопросами обеспечения безопасности труда сотрудников, так как большинство из них осуществляют данную деятельность для того, чтобы не понести наказание. Следует особое внимание уделять культуре безопасности труда и развивать её, так как с ее помощью сотрудники будут выполнять требования охраны труда, что приведет к снижению травматизма в организации.

Список использованных источников

1. Сафонов, А. А. Охрана труда : учебник и практикум для вузов / А. А. Сафонов, М. А. Сафонова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17286-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/532808>: 14.11.2023).
2. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/ (дата обращения)
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eecf0/?ysclid=lox3wan3zu621845915
4. Петрова Е.В. Правовые вопросы охраны труда в Российской Федерации // E-Scio. 2023. №8 (83). [электронный ресурс] - URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/pravovyye-voprosy-ohrany-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 14.11.2023).
5. Федеральная служба государственной статистики[электронный ресурс] - URL: https://rosstat.gov.ru/working_conditions
6. Гарант-сервис [электронный ресурс] - URL: <https://base.garant.ru/480921897/?ysclid=lox2owsrpf736931462> (дата обращения: 14.11.2023).

7. Роль корпоративной культуры безопасности в антикризисном управлении персоналом Новоселова О.В., Ростова Е.П.

8. Лыскова, И. Е. Культура охраны труда в интегрированной системе менеджмента безопасности промышленных предприятий / И. Е. Лыскова // Экономическая безопасность. – 2023. – Т. 6, № 3. – С. 1153-1174. – DOI 10.18334/ecsec.6.3.118479. – EDN VEVRJO.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

А.В. Горбунова

Научный руководитель О.В. Новоселова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Роль человека в процессе производства огромна. Управление людьми имеет важное значение для всех организаций – больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Без людей нет организации, ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Поэтому управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Термин «антикризисное управление» появился сравнительно недавно. В данной работе под ним будет пониматься тип управления, в котором должным образом будут предприниматься меры по предотвращению кризиса, проявляющегося в неплатежеспособности, банкротстве, убыточности. Оно подразумевает также прогнозирование кризисных ситуаций и разработку стратегий их сдерживания и опережения, а в условиях самого кризиса — нейтрализацию или минимизацию его последствий.

Причина его появления – реформирование экономики и постепенное вхождение России в зону кризисного развития. «Многие люди не ожидали, что результатом реформы станет кризис, но многие его предугадывали, они стали понимать, что сегодня экономике можно выйти из кризиса, только если будет новый тип управления»[1].

Существует перечень факторов антикризисного управления в современных условиях:

- профессионализм антикризисного управления и специальная подготовка;
- искусство управления, данное природой и приобретённое в процессе специальной подготовки;

- оперативность и гибкость управления;

- прогнозирование

- человеческий фактор и т.д.[2].

Для любой организации эффективное управление кадрами является одной из самых первостепенных задач. Это находит свое отражение и в антикризисном управлении. Если рассматривать персонал, то в случае антикризисного управления он играет ключевую роль, поэтому целью являются создание кадрового потенциала организации, который способен реализовать стратегию организации[3].

На данном этапе экономического развития большее значение уделяется человеческому фактору. Понятие «человеческий фактор» представляет собой совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей предприятия, имеющих различный социальный статус, объединенных для совместной деятельности. Эффективная деятельность предприятия может реализовываться через развитие этого фактора[4].